

2024

Guía gráfica  
**CUMPLIR LA LEY DE  
INCLUSIÓN LABORAL**



**ConTRABAJO**

FUNDACIÓN DE INCLUSIÓN LABORAL

# Presentación

Te presentamos la cuarta versión de la Guía gráfica de Fundación ConTrabajo. Con este recurso buscamos difundir la normativa chilena sobre inclusión laboral de una manera fácil y rápida de entender, **enfocada en el cumplimiento de la ley en 2024.**

Siempre nos preocupamos de entregar la información más completa y actualizada. En esta edición, tratamos en particular los cambios que tienen relación con el **nuevo reglamento sobre la Ley de Inclusión Laboral**, promulgado el 3 de noviembre de 2023, así como los dictámenes y anuncios asociados que han surgido en 2023 y 2024. Encontrarás estos cambios señalizados con el **sello de actualización** ⇨.



Con este recurso esperamos a contribuir a una mejor difusión de las obligaciones legales que tienen las organizaciones respecto a la inclusión laboral, para construir un futuro en el que todas las personas tengan la oportunidad de gozar de un trabajo digno y satisfactorio.

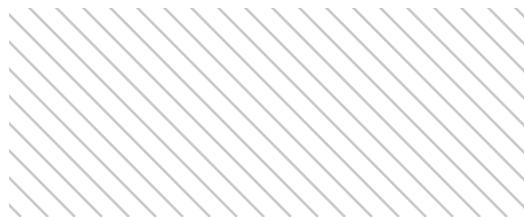
Atentamente,

– *El equipo de Fundación ConTrabajo*



# Contenido

Contenido de la Ley 21.015 .....	3
Contratación directa de trabajadores/as bajo ley de inclusión .....	16
Cálculo del 1% de trabajadores con discapacidad .....	21
Ejecución alternativa o subsidiaria .....	25
Cálculo del monto de la donación .....	33
Comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo .	40
Ley Núm. 21.275 y políticas de inclusión laboral .....	47
Infracciones y sanciones .....	54



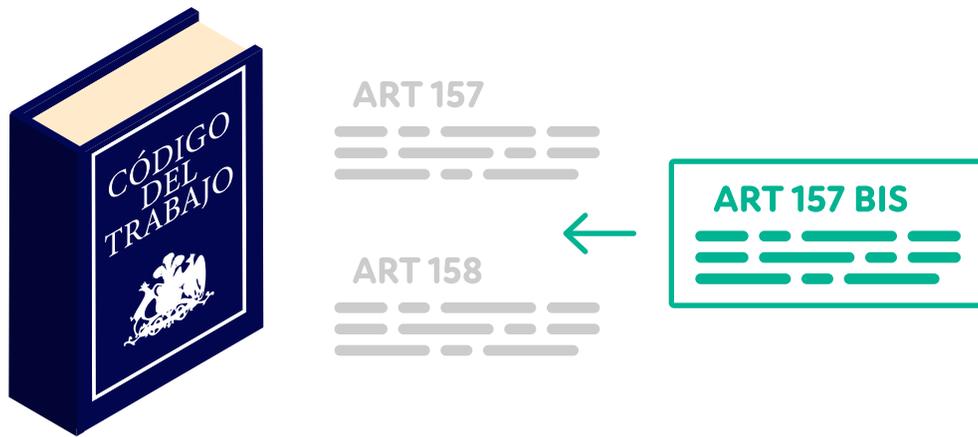


# Contenido de la Ley 21.015

01

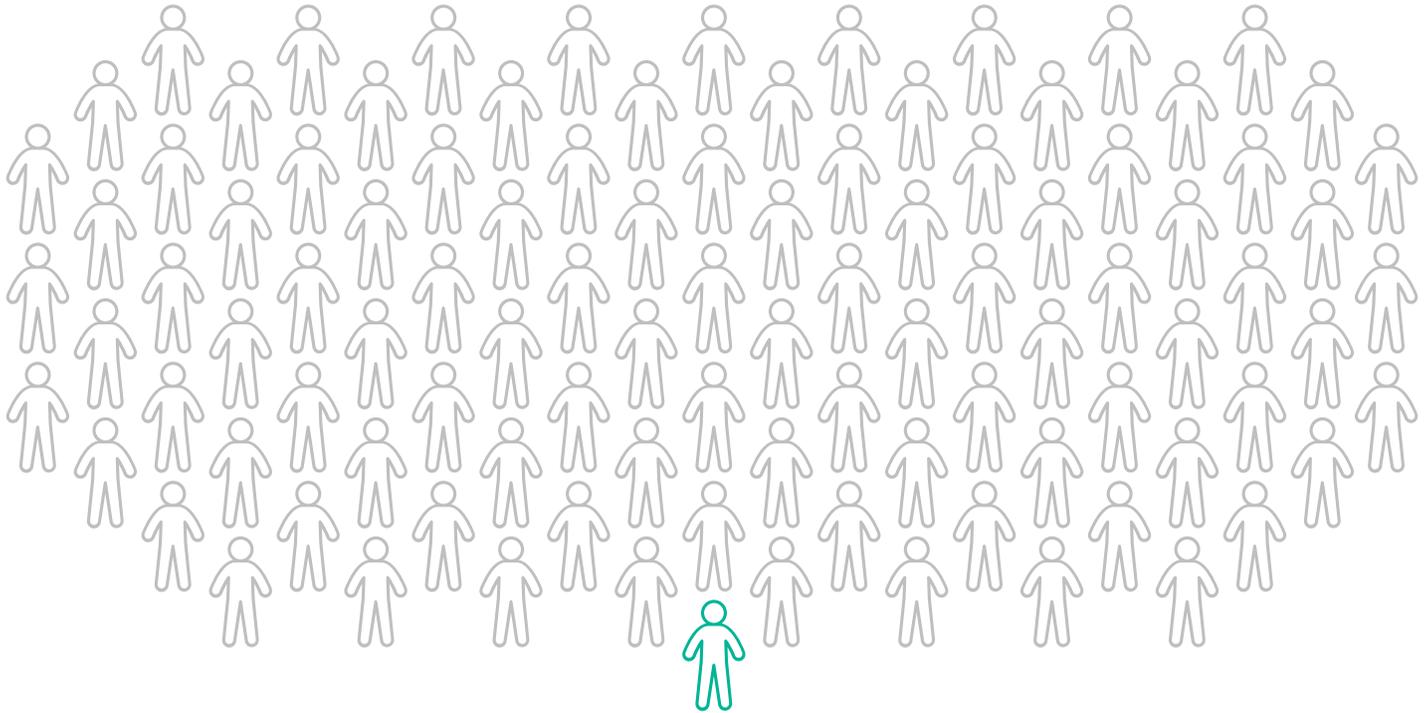


El 1 de abril de 2018 se promulgó la Ley N.º 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

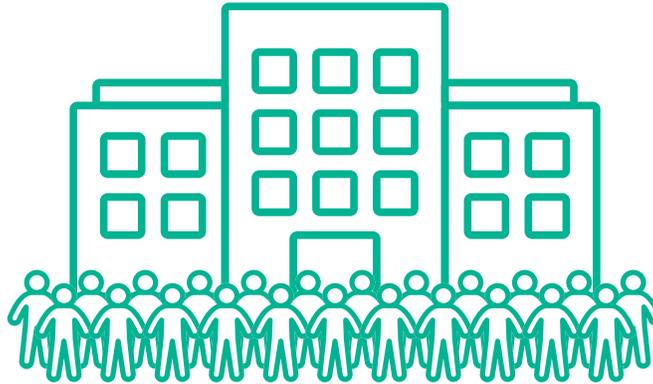


Entre sus disposiciones, esta ley agrega el Artículo 157 bis al Código del Trabajo.

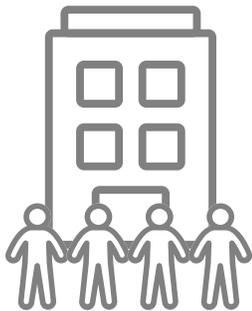
En él se establece que **las empresas deben reservar parte de su planta de trabajadores a personas con discapacidad.**



La Ley N°21.015 obliga a las empresas a contar con un **1% de personas con discapacidad** entre sus trabajadores.



La reserva del 1% es obligatoria para las empresas con **100 o más trabajadores.**

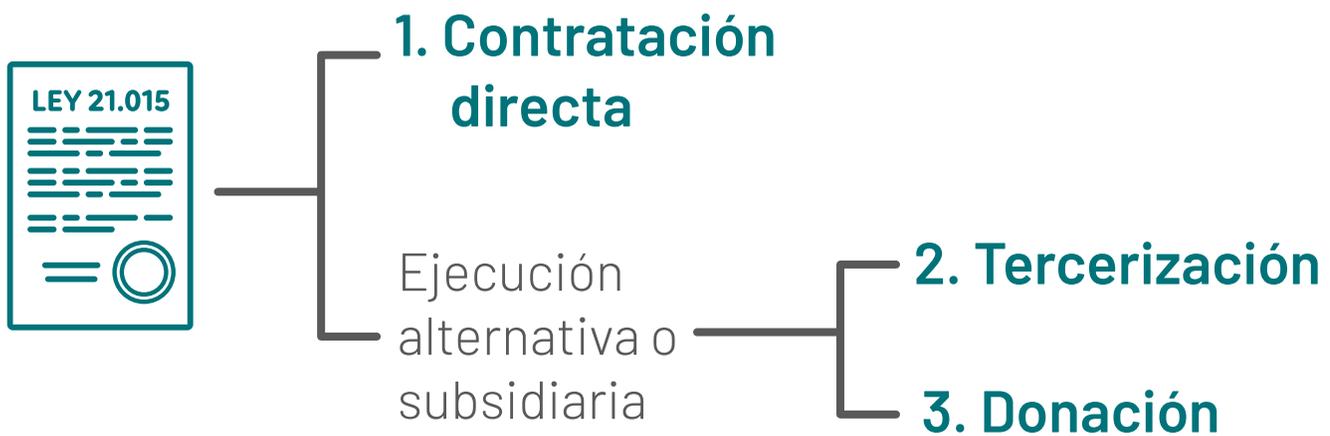


Las empresas más pequeñas pueden iniciar procesos de inclusión, pero no están obligadas por la Ley 21.015.

Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.

**Código del Trabajo, Art. 157 bis**

Para conformar el 1%, la ley de inclusión laboral establece tres modalidades de cumplimiento posibles.



La ley de inclusión laboral además establece que las empresas deben **informar su cumplimiento** a la Dirección del Trabajo.



En una **comunicación electrónica anual**



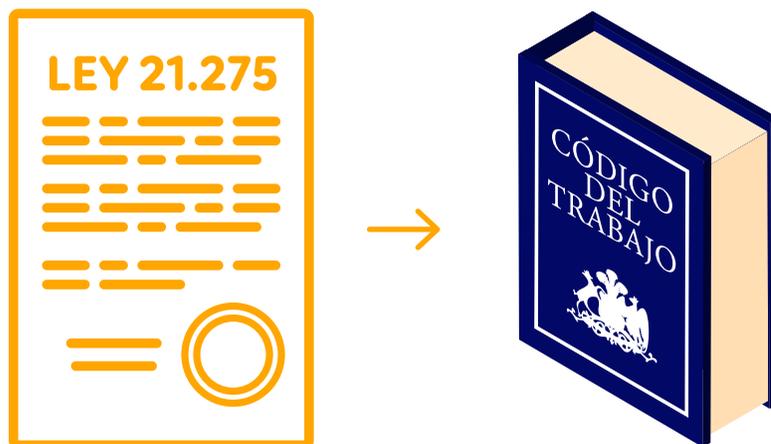
**Registrando los contratos** de personas con discapacidad

La comunicación electrónica anual debe realizarse durante el **mes de enero** de cada año.



Desde 2024, se informa sobre el cumplimiento del año **en curso**.

El 21 de octubre del año 2020 se promulga la **Ley N° 21.275** como complemento a la ley de inclusión original: agrega un artículo más a la misma sección del Código del Trabajo.



Su finalidad es promover políticas internas sobre inclusión en las empresas.

Esta segunda ley establece que las empresas de 100 o más trabajadores deben contar con un trabajador capacitado en materias de inclusión laboral, un rol que se conoce como el **gestor o gestora de inclusión laboral**.



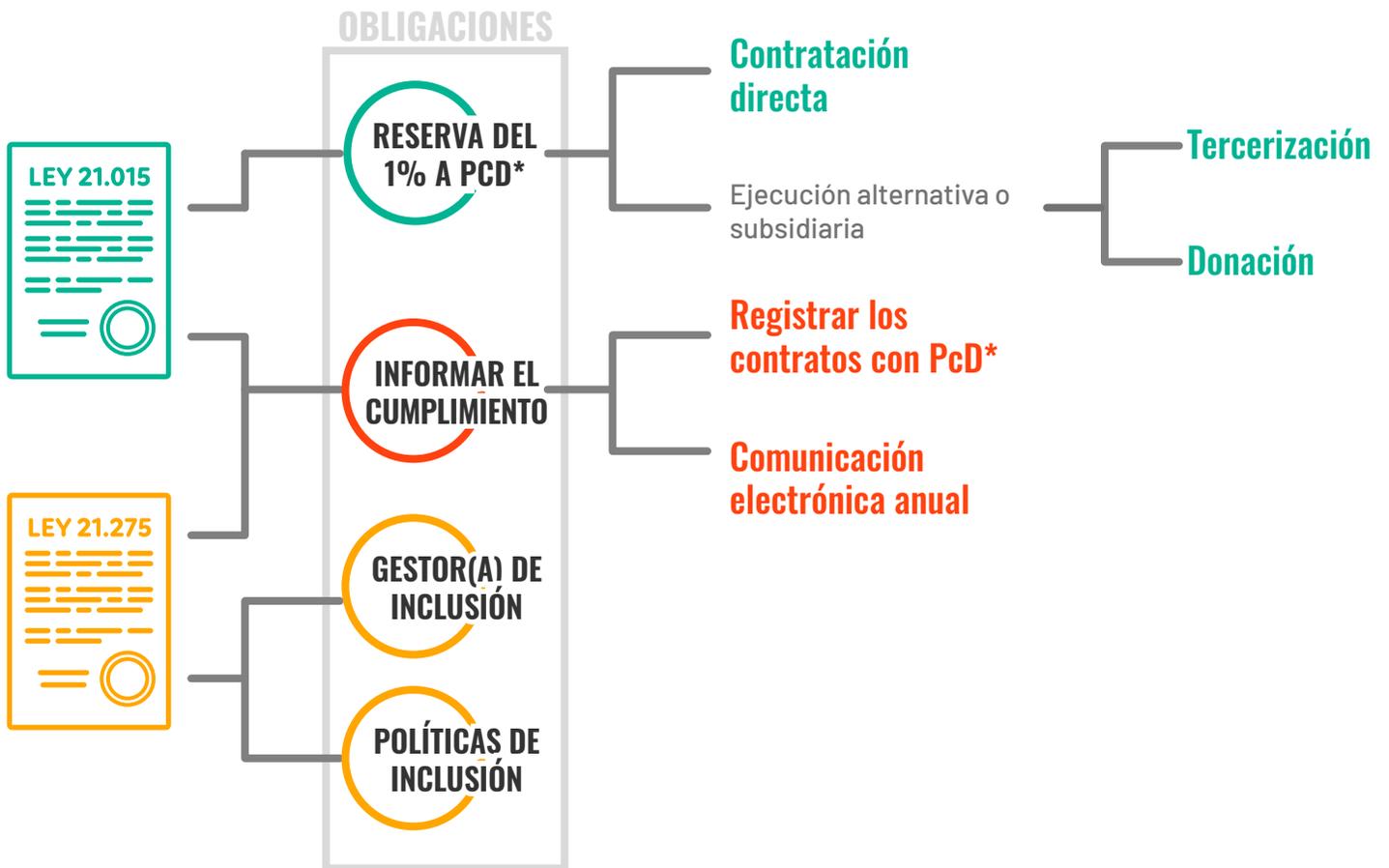
Asimismo, estas empresas deben promover en su interior políticas internas en materias de inclusión e informarlas a la DT.

**Al menos uno de los trabajadores ... dentro de las empresas [de cien o más trabajadores] deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. ...**

**Las empresas ... deberán promover en su interior políticas en materias de inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo**

**Código del Trabajo, Art. 157 quáter**

## En síntesis:



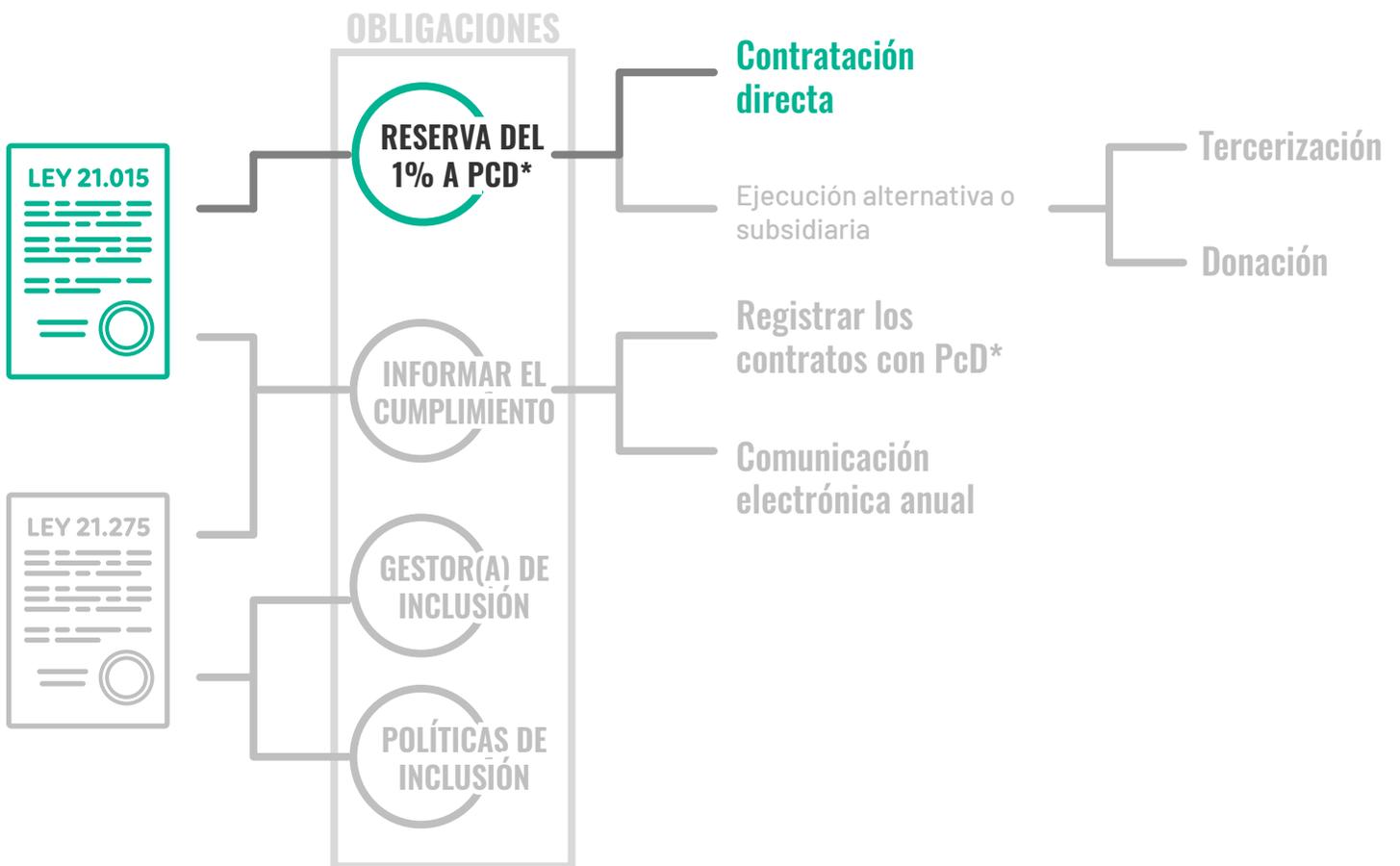
\* 'personas con discapacidad'



**Contratación directa  
de trabajadores/as  
bajo ley de inclusión**

**02**

## En síntesis:



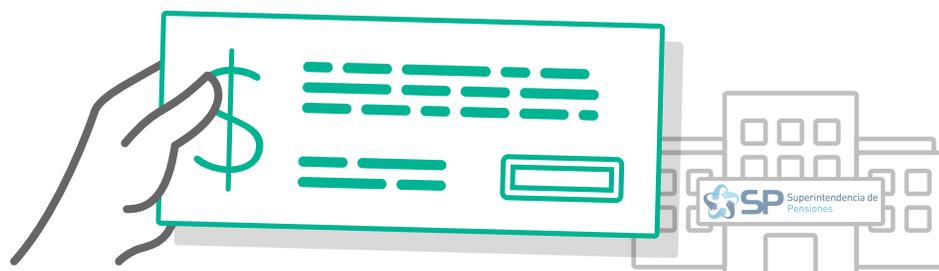
\*'personas con discapacidad'

Para efectos del cumplimiento de la ley, se consideran trabajadores con discapacidad:

**01** Personas con la **calificación y certificación** de la discapacidad por parte de la COMPIN



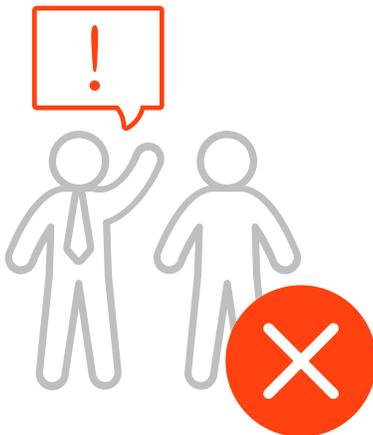
**02** Personas asignatarias de una **pensión de invalidez** de cualquier régimen previsional



## Sobre el resguardo de datos sensibles



El empleador puede **preguntar** a sus colaboradores si es que cuentan con la calificación de la COMPIN, o si son asignatarios/as de una pensión de invalidez.



Sin embargo, la ley **prohíbe exigirle a alguien que revele si tiene discapacidad**, o cualquier información sobre su salud.

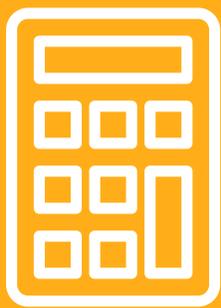
**La persona siempre puede negarse a entregar esta información, sin enfrentar repercusiones.**

La información sobre la discapacidad está legalmente clasificada como un **dato sensible**. Es decir, no se puede acceder a esta información sin el consentimiento de la persona.

Por lo tanto, el empleador:

- 01** No puede exigir la acreditación de la discapacidad a un trabajador o postulante a puestos de trabajo.
- 02** No debe buscar acceder a esta información sin el consentimiento del trabajador o postulante.
- 03** Debe mantener estos datos en **estricta reserva** si el trabajador o candidato decide revelarlos.



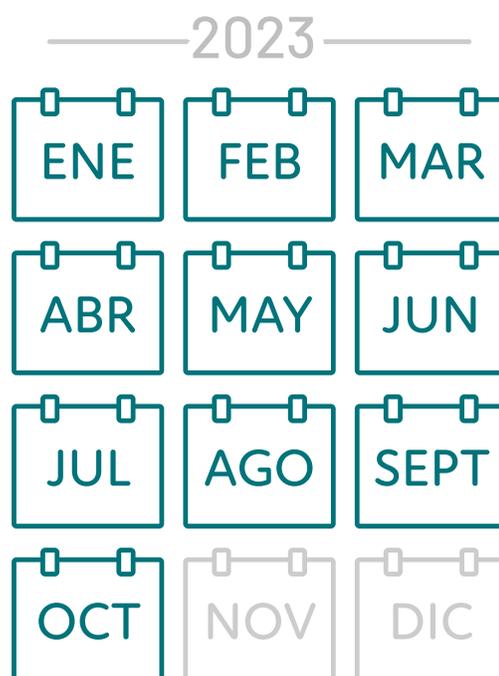


# Cálculo del 1% de trabajadores con discapacidad

03

# I. Período a considerar para el cálculo

Disposición transitoria, decreto 36 de 2023 del Ministerio del Trabajo



De manera **excepcional** y solo para la actual comunicación electrónica (enero 2024), el período para calcular el 1% abarca del **1 de enero\*** al **31 de octubre** (es decir, los primeros 10 meses del 2023).

\* o el inicio de actividades de la empresa, si este fue posterior al 1 de enero

## II. Total de trabajadores de cada mes



Para calcular el 1%, el número de personas trabajadoras de cada mes es el mismo que aparece en la **planilla de pago de cotizaciones** del Seguro de Accidentes del Trabajo (informado mediante PreviRed o similar).

## III. Personas con discapacidad a incluir

**= 1%**

**del promedio anual de trabajadores/as**

Si resulta un número con decimales, se aproxima al entero inferior.

## IV. Ejemplo

Para una empresa con la siguiente dotación de trabajadores mensual durante el **2023**:

ENE = 283	FEB = 247	MAR = 252
ABR = 264	MAY = 266	JUN = 265
JUL = 268	AGO = 268	SEP = 272
OCT = 275		

a. Promedio anual =

$$\frac{283 + 247 + 252 + 264 + 266 + 265 + 268 + 268 + 272 + 275}{10} = 266$$

(n.º de meses)

b. 1% = 2,66

c. Aproximación = 2

d. La empresa deberá mantener contratadas a **2** personas con discapacidad en el **2024**.

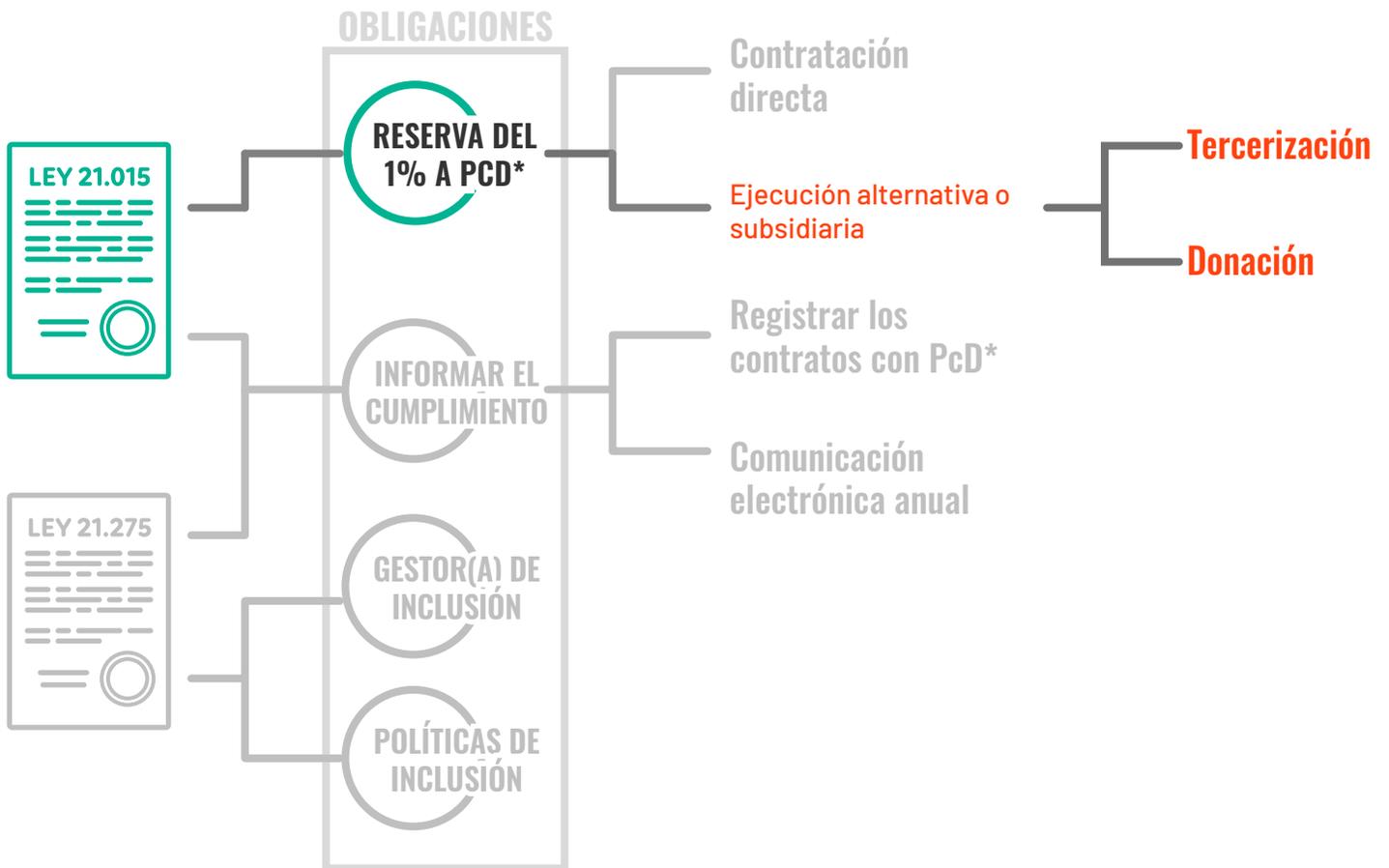




**Ejecución  
alternativa o  
subsidiaria**

**04**

## En síntesis:



\*'personas con discapacidad'

Las empresas que por razones fundadas no contraten a un 1% de trabajadores/as con discapacidad deben cumplir con la obligación legal de manera alternativa o subsidiaria.



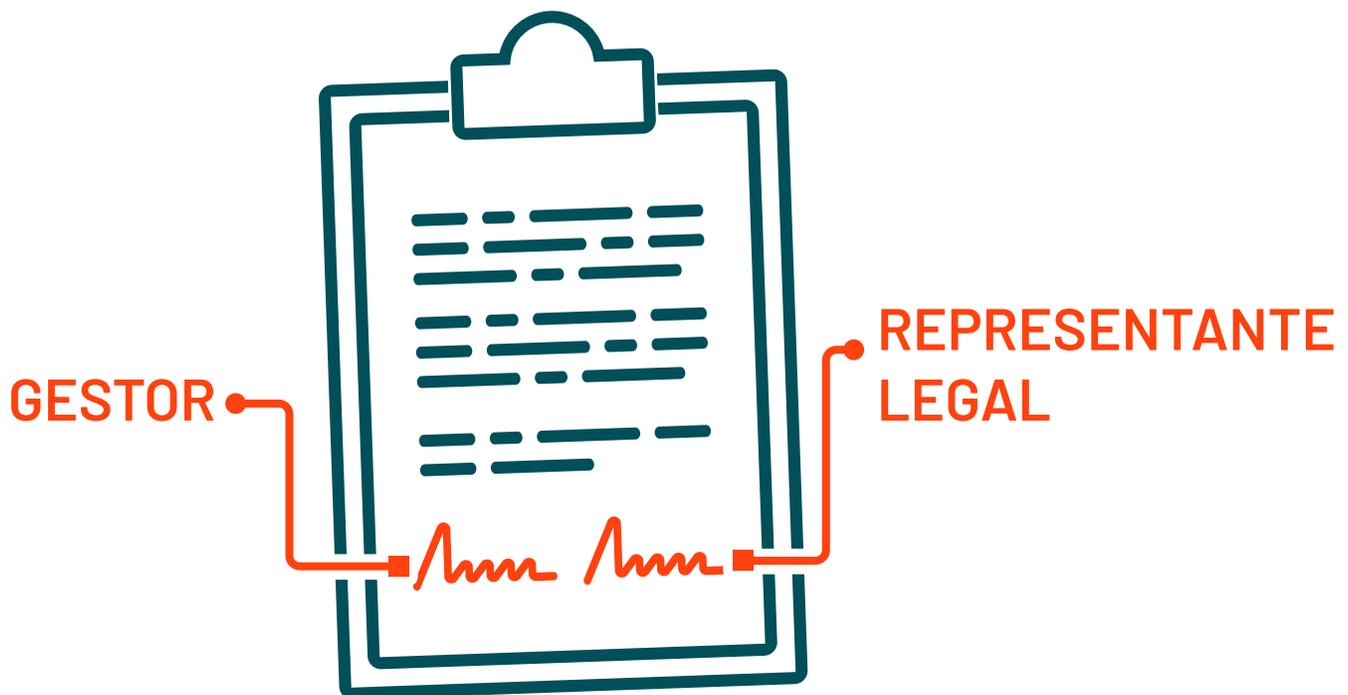
Solo existen **dos razones posibles** que se consideran fundadas:

- 01** Las derivadas de la naturaleza de las funciones de la empresa
- 02** La falta de personas con discapacidad interesadas en las ofertas de trabajo

Si una empresa cumple la ley de manera alternativa o subsidiaria, debe **argumentar** que tiene una razón fundada para hacerlo.

# 01. Naturaleza de las funciones de la empresa

Para acogerse a esta razón, se debe elaborar un informe, firmado por el representante legal de la empresa y por el gestor(a) de inclusión laboral, que indique que **ninguno de los puestos de trabajo de la empresa pueden ser desarrollado por una persona con discapacidad.**

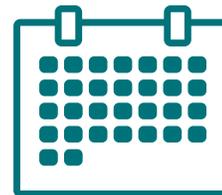


No basta con invocar el giro de la empresa.

## 02. Falta de candidatos(as)



Para argumentar esta causal, la empresa debe haber publicado sus ofertas laborales por al menos **30 días corridos** en la Bolsa Nacional de Empleo.



30 DÍAS CORRIDOS

En un dictamen del 21 de diciembre de 2023, la Dirección del Trabajo señaló que «las empresas efectuarán estas publicaciones [en la BNE] en el periodo comprendido entre el 1 de noviembre del año anterior al envío de la comunicación electrónica y el mes de enero del año en que esta se envía».



Las empresas que no pueden cumplir total o parcialmente la obligación de contratar un 1% de personas con discapacidad deben cumplir la ley de manera alternativa o subsidiaria, ya sea mediante tercerización o donación.

## a) Tercerización

Implica celebrar **contratos de prestación de servicios** con empresas que emplean a PcD\*

Cantidad de PcD* (1%) que la empresa debía contratar	×	2 ingresos mínimos mensuales	=	Monto mínimo del contrato de prestación de servicios
--	---	------------------------------	---	--

Cantidad de PcD* contratadas directamente bajo Ley N° 21.015	+	Cantidad de PcD subcontractadas	=	Cantidad de PcD* (1%) que la empresa debe contratar
--	---	---------------------------------	---	---

\*'personas con discapacidad'

## a) Donación

Implica donar a organizaciones que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad, habilitadas por el Ministerio de Desarrollo Social para recibir este tipo de donaciones.

**Estas donaciones no dan derecho a crédito tributario a la empresa, sino que tienen calidad de gasto necesario.**



De manera excepcional, durante el año **2024** las empresas podrán ejecutar esta medida alternativa hasta el 30 de junio.

Decreto supremo N° 56, 2024, Ministerio del Trabajo.

La Ley N° 21.015 establece la siguiente equivalencia para la ejecución alternativa:

**1 CONTRATO  
CON PCD\*  
FALTANTE = 2 INGRESOS  
MÍNIMOS  
MENSUALES**



De este modo, 1 año de incumplimiento de 1 contrato se debe subsidiar con 24 ingresos mínimos mensuales.

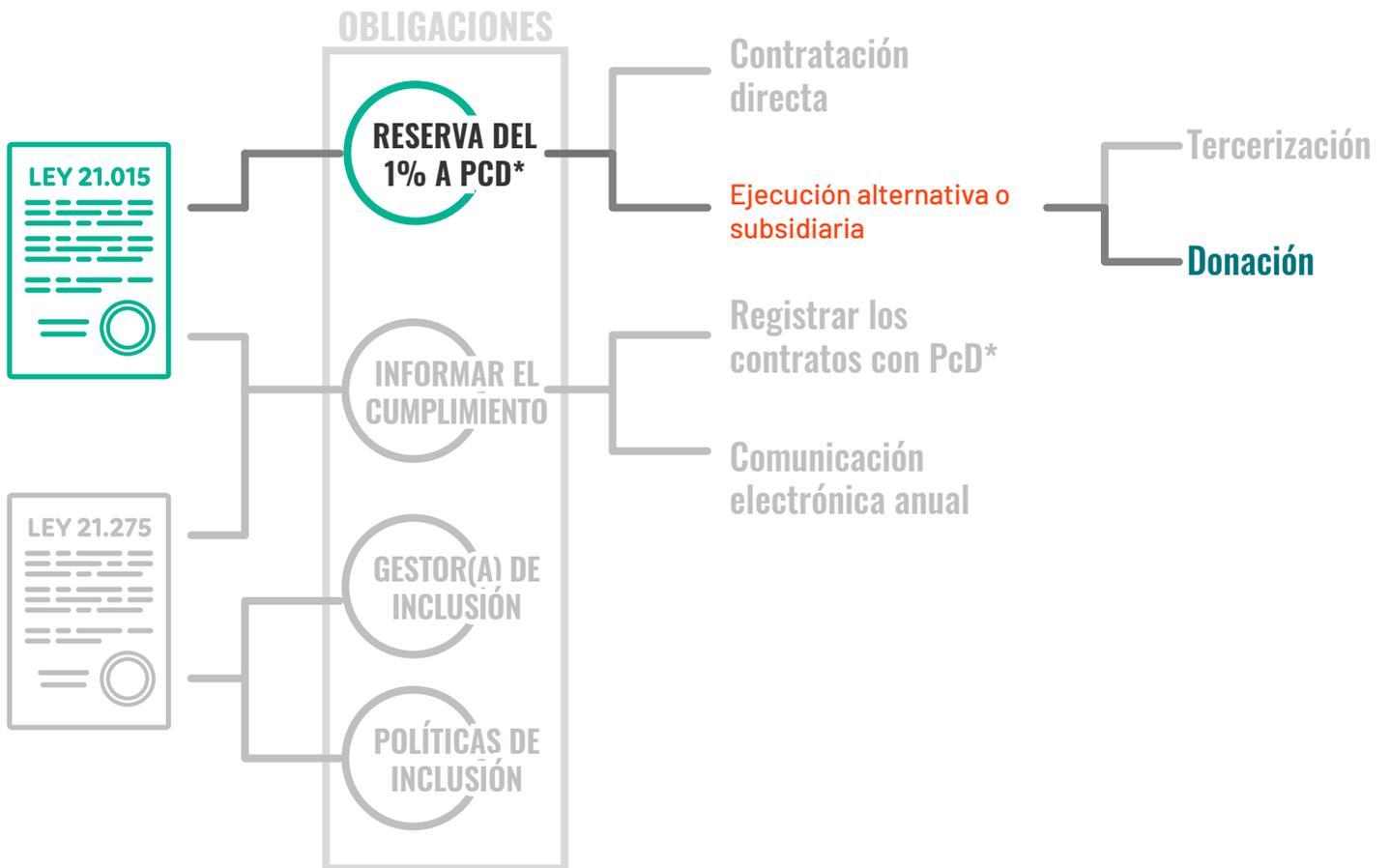
\*'personas con discapacidad'



## Cálculo del monto de la donación

05

## En síntesis:



\*'personas con discapacidad'

# 1. Verificar cuántas personas corresponden al 1% reservado

Desde 2024, la plataforma para realizar la comunicación electrónica calcula automáticamente el 1% de cuota que corresponde a cada empresa.

Para obtener este número, se calcula el **promedio anual** del total de trabajadores que la empresa tuvo durante los 12 meses previos al 31 de octubre del año anterior<sup>1</sup>.

Luego, se multiplica este valor por 1% para obtener el número de **personas con discapacidad que requiere el cumplimiento**.



$$275 \times 0,01 = 2,75 =$$



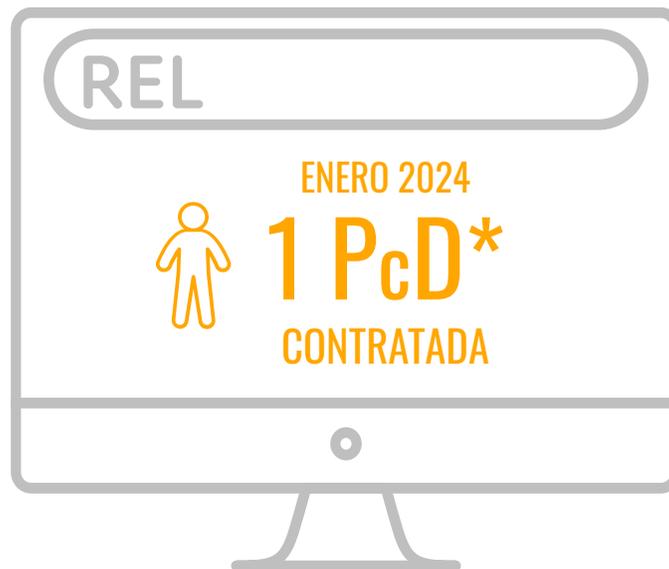
La obligación legal de la empresa en 2024 es contratar o mantener contratadas a 2 personas con discapacidad

\* 'personas con discapacidad'

<sup>1</sup> De acuerdo a una disposición legal transitoria, para la comunicación electrónica de enero 2024 se tomaron en cuenta 10 meses en lugar de 12, abarcando de enero a octubre del año 2023.

## 2. Verificar la cantidad de personas con discapacidad contratadas en enero

En 2024, la plataforma de comunicación electrónica de la DT determinó el nivel de cumplimiento de las empresas según la cantidad de personas con discapacidad que figuraban en el Registro Electrónico Laboral (REL) **al momento de hacer la comunicación electrónica.**



PcD: 'persona con discapacidad'

### 3. Considerar en el cálculo la medida alternativa de tercerización

Multiplica el número de personas con discapacidad que prestan en servicios en la empresa en 2024 por la cantidad de meses de vigencia del contrato de prestación de servicios que registraste en la comunicación electrónica de enero.

En este caso, la empresa celebró un contrato con un Empresa de Servicios Transitorios con vigencia entre febrero y julio de 2024, mediante el cual 1 persona con discapacidad prestará servicios

MES	PcD* tercerizadas
ENE	0
FEB	1 
MAR	1 
ABR	1 
MAY	1 
JUN	1 
JUL	1 
AGO	0
SEPT	0
OCT	0
NOV	0
DIC	0
<b>TOTAL</b>	<b>= 6</b> 

Cada persona con discapacidad subcontratada bajo esta modalidad descontará 2 ingresos mínimos por mes del monto de donación

\*'personas con discapacidad'

## 4. Calcular el monto mínimo de la donación como medida alternativa

Para obtener el monto a donar como medida alternativa, multiplica cada persona con discapacidad faltante por 2 ingresos mínimos mensuales, considerando el IMM válido en enero.

$$\begin{array}{ccccccc}
 \begin{array}{c} \text{Icono de persona} \\ 2 \\ \text{OBLIGACIÓN} \\ \text{LEGAL} \end{array} & - & \begin{array}{c} \text{Icono de persona} \\ 1 \\ \text{PCD EN} \\ \text{ENERO} \end{array} & \times & 24 & - & \begin{array}{c} \text{Icono de persona} \\ 6 \times 2 \\ \text{PCD} \\ \text{TERCERIZADAS} \end{array} & \times & \begin{array}{c} \text{Icono de bolsa de dinero} \\ \$ \\ \text{IMM} \end{array} & = & \begin{array}{c} \text{Icono de bolsa de dinero} \\ \$5.520.000 \\ \text{MONTO DE LA} \\ \text{DONACIÓN} \end{array}
 \end{array}$$

$$\begin{array}{c} \text{Icono de bolsa de dinero} \\ \$ \end{array} \text{ Ingreso mínimo} \\ \text{mensual 2024} = \$460.000$$



## Calculadora online de donación

Conoce fácilmente el monto para donar como cumplimiento alternativo.

Ten a mano:

- N° de trabajadores de tu empresa enero - octubre 2023
- N° de trabajadores con discapacidad enero 2024



**Comunicación  
electrónica a la  
Dirección del Trabajo**

**06**

## En síntesis:



\*'personas con discapacidad'

Es responsabilidad **de la empresa** informar su cumplimiento de la ley de inclusión laboral en el sitio web de la Dirección del Trabajo.

<https://midt.dirtrab.cl/>



Se debe registrar cada inicio, modificación o término de contrato de trabajo con personas con discapacidad dentro de **15 días hábiles**.

La comunicación electrónica anual debe incluir **obligatoriamente** la siguiente información:



1. **Cantidad de personas contratadas cada mes<sup>1</sup>**  
Mismo número que el informado en la planilla de pago de cotizaciones del Seguro de Accidentes de Trabajo.
2. **Promedio anual de personas contratadas** ⓘ
3. **Contratos con personas con discapacidad vigentes** ⓘ
4. **Contratos con personas con discapacidad terminados en el curso del año** ⓘ
5. **Nombre y cédula de identidad del gestor o la gestora de inclusión laboral**
6. **Copia de las políticas en materias de inclusión**

<sup>1</sup> Para la comunicación electrónica de enero 2024, los meses a abarcar fueron los 10 meses previos al 31 de octubre de 2023. Para futuras comunicaciones electrónicas, el periodo a informar son los 12 meses previos al 31 de octubre del año anterior.

Adicionalmente, si la empresa realizó medidas de cumplimiento alternativo o subsidiario, también debe informar:



7. La [razón](#) invocada para no contratar directamente al 1%
8. Los [fundamentos](#) para invocar dicha razón
9. La medida subsidiaria o alternativa que adoptó
10. Si se argumentó la [falta de postulantes con discapacidad](#): El certificado de la Bolsa Nacional de empleo que lo acredita
11. Si se realizó [donación](#): El certificado de donación emitido por la organización donataria.
12. Si se realizó [tercerización](#): Los números de cédula de identidad de los trabajadores con discapacidad que prestaron servicios en la empresa.

## ATENCIÓN

Hasta 2023 la comunicación electrónica y el cumplimiento de la ley seguían una lógica retroactiva, es decir, en enero se informaba el cumplimiento del año anterior.

**Esta lógica ya no aplica en 2024.**

Recuerda que, aunque la plataforma para realizar la comunicación electrónica puede mantenerse activa durante el resto del año, la obligación de la comunicación electrónica anual debe cumplirse en enero



- ❖ En enero de 2024, la plataforma para realizar la comunicación electrónica consideró solamente los contratos registrados en el Registro Electrónico Laboral para determinar la cuota del 1% y su cumplimiento.



**Ley Núm. 21.275  
y políticas de  
inclusión laboral**

**07**

## En síntesis:



\*'personas con discapacidad'

La Ley Núm. 21.275 es un complemento a la ley de inclusión laboral original. Su finalidad es promover **políticas internas sobre inclusión** en las empresas.



Esta ley está en vigencia desde noviembre de 2022.

La Ley Núm. 21.275 establece 3 obligaciones adicionales en materias de inclusión laboral:

01

Contar con un trabajador(a) con conocimientos específicos en materias de inclusión. A este rol se le conoce como **gestor o gestora de inclusión**.



02

Elaborar y ejecutar políticas internas en materias de inclusión en la empresa.



03

Elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación internos orientados a la inclusión laboral efectiva.



## Gestores de inclusión

El gestor o la gestora de inclusión es un trabajador del área de recursos humanos que cuenta con **conocimientos específicos en inclusión laboral**.



Dicho conocimiento debe estar acreditado por ChileValora, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, a través de la evaluación de un centro certificador.

# Políticas de inclusión

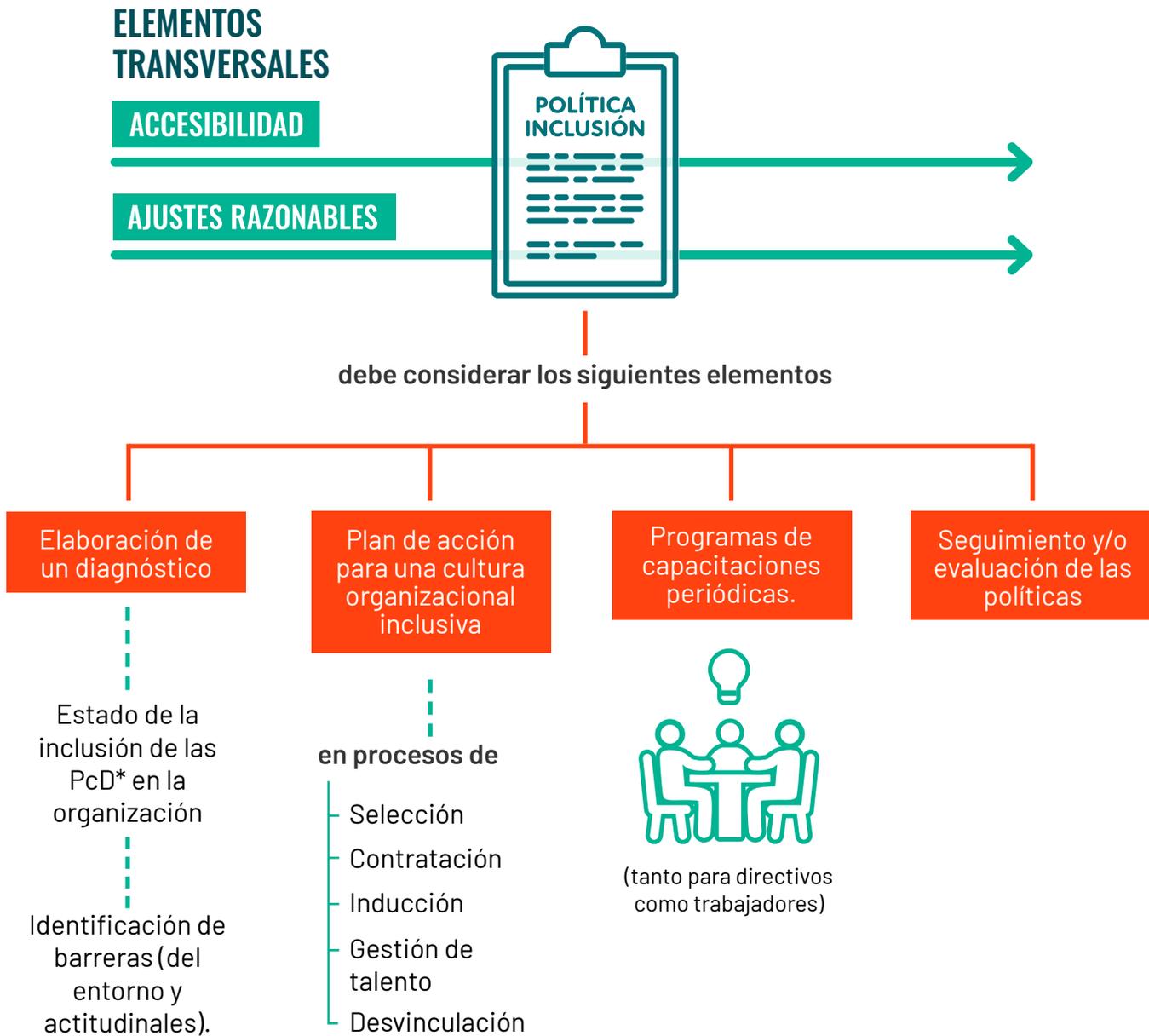


Las políticas de inclusión son las acciones y directrices que la empresa adopta para incorporar el ejercicio de los [derechos de las personas con discapacidad](#) en su actividad (misión, visión, objetivos y productos estratégicos).

Por lo tanto, deben garantizar explícitamente la igualdad de condiciones para el ejercicio de los derechos laboral, según lo establecido en la [Ley Núm. 20.422](#).



# Contenido de las políticas de inclusión



\* 'personas con discapacidad'



# **Infracciones y sanciones**

**08**

# La normativa de inclusión laboral contempla las siguientes OBLIGACIONES



\* 'persona con discapacidad'

# De las que se derivan las siguientes 10 INFRACCIONES:

## RESERVA DEL 1% A PCD\*

- 1) No contratar al 1% obligatorio



## EJECUCIÓN ALTERNATIVA

- 2) No cumplir en forma alternativa o subsidiaria

## TERCERIZACIÓN

- 3) [Tercerizar](#) por menos de 2 ingresos mínimos mensuales por PcD\* faltante
- 4) [Tercerizar](#) con una empresa no registrada como Empresa de Servicios Transitorios en la Dirección del Trabajo



Información correspondiente a la última versión disponible del Tipificador infraccional de la Dirección del Trabajo, publicada en 20.02.2024

\* 'persona con discapacidad'

## INFORMAR EL CUMPLIMIENTO

- 5) No registrar dentro de 15 días hábiles el inicio, modificación o término de contrato de trabajo con una PcD\*
- 6) No realizar la comunicación electrónica en enero
- 7) No incluir las políticas de inclusión laboral en la comunicación electrónica

## POLÍTICAS DE INCLUSIÓN

- 8) No elaborar y/o ejecutar anualmente programas de capacitación al personal
- 9) No considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de PcD\* ([ley 20.422](#)) en las actividades durante la jornada de trabajo o fuera de ella.

## GESTOR(A) DE INCLUSIÓN

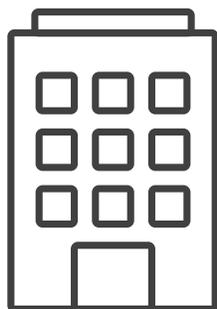
- 10) No contratar a un gestor o gestora de inclusión laboral que cuente con la debida certificación

\*'persona con discapacidad'

Cada una de estas infracciones tiene el carácter de GRAVÍSIMA según la Dirección del Trabajo

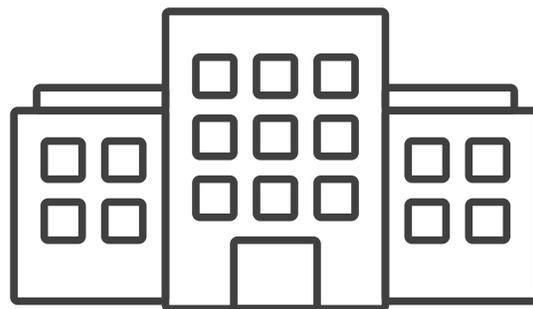


Cada hecho infraccional se sanciona con multas de:



**40 UTM**

para empresas con hasta 199 personas contratadas



**60 UTM**

para empresas con 200 o más personas contratadas



Estamos disponibles para atender tus dudas sobre la implementación y cumplimiento de la ley.

## Contacto

Área empresas

[empresas@fundacioncontrabajo.cl](mailto:empresas@fundacioncontrabajo.cl)